

主流アメリカ映画の人種表象における 多様性とインクルージョン

——ハリウッドの人種差別主義は変わったか——

水 島 和 則*

Racial Diversity and Inclusion in American Mainstream Films

Kazunori MIZUSHIMA

はじめに

ハッシュタグ #OscarsSoWhite (2015) をきっかけに、主流娯楽映画を製作・配給するアメリカ映画業界の人種差別主義に改めて注目が集まるようになった。映画に有色人種があまり登場しない過小表象 *underrepresentation* と、有色人種についての歪んだイメージが描かれる誤表象 *misrepresentation* は共に問題であり、たとえば映画における白人に偏ったキャスティングは、米国を「白人の国」とみる誤ったイメージを流布するだけでなく、白人優位主義を無意識のうちに刷り込む効果を生み出してきた。

社会生活のさまざまな場面で多様性とインクルージョンを進める動きが活発な米国では¹⁾映画界も例外ではなく、研究機関や各種団体など外部からの働きかけにとどまらず、業界内部でも改革が始まっている。たとえばアカデミー賞の母体である映画芸術科学アカデミーは会員資格の刷新など組織改革に乗り出し²⁾、2020年9月にはアカデミー作品賞へのノミネート対象となりうる作品に「表象とインクルージョンの基準」が設けられるに至った（適用は2024年度から）³⁾。本稿が考察の対象としたいのは、こうした変化をつくりだした近年の動向、一方における多様性の視点からのメディア研究と、他方での映画をめぐるビジネス環境やメディア環境の変化である。

主流アメリカ映画の人種差別主義に対する批判は、全米黒人地位向上協会 NAACP が D. W. Griffith 監督の映画『国民の創生』（1915年）を告発して以来の長い歴史を持つ。それでは、多様性とインクルージョンの視点からの近年の研究にはどんな射程と限界があるのだろうか。考察の焦点となるのは、「配役の多様性が高い映画ほど、高い興行収入を得る傾向がある」という近年の研究の主張である。そこでまず第1節では、この主張の根拠となっている分析を検討する。次にアジア系の表象に絞って、配役の人種の多様化が人種の誤表象の改善には必ずしも結びついていないことを示した研究にふれる。続く2つの節で

* 国際コミュニケーション学部 国際言語コミュニケーション学科

は、配役の多様性が高まった理由を別々の異なる角度から考察する。第3節ではメディア環境と映画のビジネスモデルの変化という側面から、第4節では社会的公正を求める有色人種の団体による働きかけがもたらした成果という側面から、進行中の変化の意味を考察する。これらの議論をもとに、多様性とインクルージョンの視点からのアプローチが有する意義と課題を最後に検討してみたい。

1 「多様性はお金を稼ぐ」：アメリカ主流映画の変化

映画における多様性とインクルージョン D&I を人種の文脈から問題にする場合、多様性はスクリーンに多様な人種の俳優が登場すること、インクルージョンは有色人種の登場人物が血のかよった共感可能な人間として描かれることと考えていいだろう。ただし、多様性を数値化する現在の研究は、スクリーンに登場する On screen キャストの多様性のみならず、カメラの背後にいて Behind the Camera 映画製作に関わっている人々（プロデューサー、監督、脚本家、および製作の許可、予算配分やキャスティングなどの意思決定を握る人たち）について、さらには映画人の映画賞受賞数についてもカウントの対象としている。

映画における多様性を数値化している代表的な研究が、社会学者のダーネル・ハントらが2014年から毎年発行している UCLA-Hollywood Diversity Report (以下 UCLA-HDR と略) と、メディア研究者であるステイシー・L・スミスらが南カリフォルニア大学アネンバーグ校 (コミュニケーション・ジャーナリズム学部) の研究所、USC Annenberg Inclusion Initiative (以下 USC-AII と略) から不定期に刊行している報告書である。いずれの報告書も、その年に公開されたアメリカ映画で高い興行収入を上げた映画の100~200本を分析対象とし、必要に応じて質的分析も追加している。報告書の数字を読むにあたって確認しておきたいのが米国の人口構成の数字である。2019年時点で、米国の人口においてヨーロッパ系白人がほぼ6割、マイノリティ (=有色人種) が4割を占める。マイノリティの内訳は、中南米系が18.5%、黒人が13.5%、アジア系が5.9%、マルチエスニックが2.3%、先住民系が1.3%、ハワイ・太平洋諸島系が0.3%となっている⁴⁾。映画における人種的多様性の現状を調査した以上二つの研究の知見は、主に次の三点に要約される。

一つは、主流映画の出演者にマイノリティの占める割合が一貫して増えている傾向である。UCLA-HDR の分析では主役俳優に占めるマイノリティの割合が、2011年の10.5%から2019年の27.6%に増えている (Hunt & Ramon 2020, p. 11)。2019年の映画では、白人が脇役を含めた出演俳優全体の67.3%を占め、黒人は15.7%と現実の人口比を上回り、ラテン系は4.6%、アジア系は5%という割合である (Ibid., p. 14)。AII のスミスらの報告書では、興行収入上位100本の主流映画のうち、有色人種が主役および準主役を務めた映画の数は2007年~2016年までは1割台にとどまっていたが、2017年に初めて2割台に達し、2019年には3割を越えている (13年間の平均は16.7%) (Smith et al. 2020, p. 19)。2019年の100本で台詞のある役を演じた俳優のうち、白人が65.7%、マイノリティが34.3%で、内訳はヒスパニックが4.9%、黒人が15.7%先住民が0.4%、太平洋諸島住民0.2%、アジア系が7.2%、中東・北アフリカ系が1.6%、4.4%がマルチエスニックになっている (Ibid., p. 32)。マイノリティの割合は実際の人口比をやや下回っているが、2007年に比べると白人

が占める割合は11.9ポイント低下した。おおむね UCLA-HDR の分析と同じ結果が得られているといえよう。

第二に、*Behind the Camera* の映画製作スタッフについては、依然として白人男性が圧倒的多数派を占めており、有色人種の占める割合が増える傾向はまったく見られない。キャストの多様化との乖離を UCLA-HDR は“A Tale of Two Hollywoods”と表現している。同レポートの2020年版によれば、2020年初頭の時点で大手スタジオのトップを占める CEO の91%は白人で82%が男性であり、その下に位置するシニア・エグゼクティブでも93%が白人、80%が男性。さらにその下に続くポストで、キャスティングやマーケティング、法的対応など会社の中核となる意思決定を担うユニット・ヘッドに至っても86%が白人で59%が男性である。この地位に4割ほどの女性が進出している事実が注目に値するといえ、メジャーの意思決定者はほぼ白人に独占されている状態である (Hunt & Ramon 2020, p. 9)。

映画監督についてみると、主流映画の85%が白人監督であり、マイノリティの監督は9年間ずっと1割台の半ばを推移していて、近年になって増える傾向はみられない (Ibid., p. 17)。数少ない有色人種の監督も2名を除くほぼ全員が男性なので、『ノマドランド』(2020)でオスカー監督賞を受賞した中国系女性監督クロエ・ジャオのような存在がいかにレアケースかがわかる。脚本家に至っては、有色人種出身者の割合が1割に達した年はこの9年間で3度しかなく、2019年の13.9%が最高である (Ibid., p. 21)。

第三に、UCLA-HDR が毎年分析を繰り返して示してきたのは、「多様性はお金を稼ぐ Diversity sells」、すなわちキャストの人種的多様性が高い映画の方がそうでない映画よりも高い興行収入を得る傾向があるという分析結果である。2000年の報告書は、出演者に占める白人割合によって映画を5段階のカテゴリーに分け、それぞれ興行収入の推移を分析している (Hunt & Ramon, op. cit., pp. 29-40)。その結果、出演俳優全体に占めるマイノリティの割合が11%以下の映画（登場人物がほぼ白人という映画）は2011年には興行収入の高い映画のなかの51.2%を占めていたのに、2012年からは3～4割で推移し、2019年には15.9%まで減っていることがわかった。さらに、マイノリティの割合が21%～30%の映画が興行収入のトップに来た年は9年間で5回と最も多く、31%～40%の映画は2回、実際の人口比よりもマイノリティの出演者の割合が高い41%～50%の映画が興行収入のトップにきた年も2回あるのに対して、マイノリティが出演者の10%以下、および11%～20%の映画の興行収入がトップに来ることは一度もなく、10%以下の映画については2011年以降のすべての年度で順位が下に低迷している。有色人種のいない世界を描く白人ばかりの映画が米国内外で支持される時代は過去のものとなったといえるだろう。

なお、「多様性はお金を稼ぐ」という事実に関連して押さえておくべきは、今やマイノリティが米国における映画の観客層のなかではマジョリティである、という事実である。2019年度でいえば、人口比で4割にとどまるマイノリティは興行収入トップ10の映画のうち8作品でチケット収入の半分以上を、9番目の作品でもちょうど半分を支払っている (Ibid., p. 4)。コロナ禍で劇場公開の映画が激減した2020年度についてみると、米国の人口比19%のラテン系が、チケット代の29%を支払っているのである (Hunt & Ramon 2021, p. 8)。

2 改善されない人種表象：アジア系のケース

Smith et al. (2020) の数字によれば、2019年の主流映画100本で台詞のある役を演じた俳優のうち、黒人とアジア系の占める割合が米国の人口でそれぞれの集団が占める割合を上回った。この数字は、主流映画のなかで黒人やアジア系が適切に表象されるようになったことを意味するだろうか。実はスミスらは、前節で取り上げた報告書と同じデータを使いながら、アジア系とハワイ、太平洋諸島 Pacific Islanders 系（以下 PI と略）の俳優にフォーカスした分析も公表しており、その分析結果は、同じデータでも掘り下げていくと全く別のリアリティが見えてくることをよく示している（Yuen et al. 2021）。

この報告書の示すところでは、分析対象とされた2007年から2019年の1300本の映画のなかで、アジア系が主役を演じる映画は29本、PIが主役の映画は21本にすぎない（Ibid., p. 2）。1300本のなかに擬人化された動物が主役を演じる映画は63本あるので、アジア系主役は動物キャラよりも稀少なのである。また、29本のうちアジア系女性が主役の映画は6本にとどまり、LGBTQ 俳優が主役を演じた映画は1本もない。29本の映画で主役を務めたアジア系の俳優は22人で、そのうちの12人は1本の映画でしか主役を演じていない。2本以上の映画では10人、3本以上の映画で主役を演じたのはドウェイン・ジョンソン（14本）、キアヌ・リーブス（5本）、ジョン・チョー（3本）の3人だけである（Ibid., p. 18）。ドウェイン・ジョンソンの出演数が際立っているが、彼がサモア系であることを意識している視聴者は少ないのではないか。

報告書の著者の一人で、『映画における不平等』（Yuen 2017）の著者である社会学者のナンシー・ワン・ユアンらは、アジア系の描かれ方の歪みを示すために、(1)不可視 invisible：登場しない、登場しても話さない、(2)発言を奪われる silenced：主役と準主役に次ぐ役柄なのに、台詞が5行以下あるいは会話のみ、(3)ステレオタイプ化された役柄、(4)記号化 tokenized、孤立：映画に登場するアジア系が1人だけか、周りとの関係性が描かれない、(5)脇役／悪役、(6)血の通った「人間」として描かれている、の6段階からなる「表象のスペクトラム」をチャート化している（Ibid., p. 10, pp. 31–37）。(1)については、アジア系が登場しないか、しても話さない映画が2007～19年の映画のうちの39%ある。(2)については75%、(3)は主役／準主役を演じた役者の67%、(4)は30%、(5)は20%、(6)は13%となっている（いずれも2019年のデータ）。アジア系が人間味のある存在として描かれている映画は出演映画の1割ちょっとしかない、ということだ。ユアンは自身の著書の中で、有色人種の映画俳優たちに対して行ったインタビューを紹介しており、(1)～(5)のような役柄、とりわけステレオタイプ化された役を引き受けるかどうかという葛藤を彼女たち／彼らが日常的に抱えていることを明らかにしている（Yuen 2017, pp. 82–92）。

アジア系の代表的なステレオタイプとしてユアンらは、永遠の外国人、最後は必ず死ぬ役、アジア系女性の過剰に性的な存在として描かれる人物像、あるいは逆に性的対象とはならない、いわば去勢された emasculation 存在、人種差別／性差別の誹りを受ける人物といった役柄を挙げている（Yuen et al. 2021, pp. 33–36）。たとえば、アジア系俳優が演じる登場人物のなかで誹りのない英語を話す割合はわずか18%にすぎない（2018年および19年の映画200本を対象とした分析）。また、性的に無力化されたアジア系のイメージは、かつての映画製作倫理規定が異人種間の恋愛や結婚の描写を禁じていた事実と照らし合わ

せて意義深い指摘である。

以上の分析からわかる通り、スクリーンに登場する俳優に占める有色人種の割合という数字は、その人種の適切な表象を何ら保証するものではない。米国人がしばしば揶揄するポリティカル・コレクトネス PC にも似た、うわべだけの代表性が働いている場合も少なくないのである。アメリカ映画やドラマに登場する、白人と黒人が対等に仲良くやりとりする学園生活の虚像がそうであるように、数合わせの代表性は人種間関係のリアリティを正確に「描写」するどころか、現実の人種差別や人種間の葛藤を覆い隠すような働きをもつ。カメラの背後にいる映画製作者たちまで多様化が及ばない限り、映画における人種の表象が改善されることは期待できないのである。

3 定額制動画配信ビジネスはなぜ多様性を高めるのか：Netflix の事例

UCLA-HDR の2021年度版によれば、2020年には主役俳優に占めるマイノリティの割合が39.7%と前年から10ポイント以上跳ね上がり、実際のマイノリティの人口比とほぼ同じになった (Hunt & Ramon 2021, p. 11)。この変化は同年に配給された映画の大半がネット配信によるものだったことと関連がある (Ibid., p. 9)。2020年に高い興行収入を挙げた映画を対象に、キャストに占めるマイノリティの割合を5段階で見ると、マイノリティが50%以上を占める映画が28.8%もあり (Ibid., p. 17)、前年より10ポイント以上高い。映画館上映に対してネット動画配信の割合が増えたことで、多様性の高い映画が好まれたのである。

USC のスミスらは、Netflix が製作したオリジナル映画を対象にインクルージョンを分析した報告書も出している。このなかに、2018年度と19年度に Netflix が製作した126本の映画と、劇場公開された興行収入の各年度上位100本の映画について、映画の主役を演じた俳優にマイノリティが占める割合を比較した分析がある (Smith et al. 2021, p. 10)。2018年では劇場公開映画の27%に対して Netflix オリジナル映画では31.9%、2019年では29%に対して40.4%がマイノリティを主役にした映画となり、Netflix オリジナル映画は5～10ポイント以上高い数値になっている。

Netflix が既存の映画製作会社よりもキャストの人種的多様化を進められた理由を、(1)プラットフォームそのものの効果、(2)ビジネスモデルのシフト、(3)会社の自覚的な方針と戦略、の主に三点にまとめることができる。

第一のプラットフォーム効果についていえば、ネットでの動画視聴を好む層は、Netflix だけでなく YouTube に代表される多様なネット動画を見る傾向があり、SNS を含むそれらの動画ではマスメディアよりもはるかに多様な人種的背景の人々に接することができる。たとえば、2016年度に米国で最も影響力のあった YouTube チャンネル10のうち、少なくとも5つは有色人種のユーチューバーが出演するもので、その登録総計は93億になるという。ティーンエイジャーのあいだでは既にハリウッドスターよりもユーチューバーの人気の高いことを示すデータもあり、ネットや SNS で動画を視聴すること自体が多様性に慣れる機会を与えるのである (Yuen 2016, p. 135)。

第二のビジネスモデルの違いは、映画というメディアそのものの今後の変化を考えるうえで非常に重要である。劇場公開の場合、高い興行収入を挙げようとする数多くのスク

リーンを押さえる必要があり、上映される映画は万人受けする、当たり障りのない内容になっていく。そして、登場人物の人種バランスを変えることに大手スタジオが抵抗してきた最大の理由が、この万人受けする映画という神話、米国の文脈では「ヨーロッパ系のミドルクラス男性＝平均的な視聴者は登場人物が白人中心の映画を好む」という思い込みだった。対照的に、定額制動画配信での収入源は配信チャンネルの登録料なので、万人受けする映画があるかどうかよりも、多様な興味関心に対応した多様なコンテンツを用意しておくことが登録者数を増やすことにつながる。さまざまな個人の好みに合致した、趣味性の強い作品が数多くあればあるほど望ましいのだ。

たとえば2019年、マーティン・スコセッシ監督の映画『アイリッシュマン』がNetflixで配信され、最初の一週間で2600万以上の契約者がこの映画を見たと同社が発表、映画関係者たちを驚かせた⁵⁾。チケットを一枚500円と計算しても興収は100億円を突破するスケールであり、スコセッシ作品の過去の興行成績からは考えられない数字であることから、潜在的顧客層を開拓できる配信ビジネスの力が広く認識されたのである。このように、配信ビジネスは主流娯楽映画の内容を一変させるインパクトを持っている。

第三の要因がNetflix社の自覚的な方針と戦略であり、同社が作品の製作にあたってD&Iを自覚的に推進してきたことはよく知られている。たとえば、同社はインクルージョン・ストラテジー担当の副社長職を設けており、その職務は「Netflix社の全世界的な活動におけるあらゆる側面に文化的多様性、インクルージョンと公正を組み込む」ことである⁶⁾。同職のポストにあるヴェルナ・マイヤーズはD&Iのエキスパートであり、TED Talkでのプレゼン、How to Overcome Our Biases? Walk Boldly Toward Themでも知られた人物である。

実際、Netflixを契約している者であれば、人種差別を啓発する作品や、人種表象が従来のアメリカ映画と異なる作品が数多くラインナップされていることにすぐに気がつく。オスカー獲得レースに絡んだ映画に限っても、女性監督エバ・デュバーネイが人種差別と刑務所制度の関係に切り込んだドキュメンタリー『憲法修正第13条』(2016)、1970年代のメキシコシティを舞台にした『ROMA/ローマ』(2018)、ブルースの母とも呼ばれる百年前の女性歌手、マ・レイニーに光をあてた『マ・レイニーのブラックボトム』(2020)など、非白人をフィーチャーする同社製作の注目すべき作品は数多い。

一般に、マーケットの論理と社会的公正の論理とは対立させて考えられがちだが、結局のところ映画製作に「公正を組み込む」ことが今や商業的成功につながることに、Netflix社はきわめて自覚的だといえよう。これは、製作する作品に対してたびたび強い社会的批判を受けてきたディズニー社にもいえる。USC-AIIの2000年の報告書で、女性やマイノリティを主人公にした映画が稼いだ興行収入の総額を映画会社ごとのランキングにしたところ、4本の映画で4000億円以上の興収を上げたディズニー社が、9本の映画で900億円を稼ぎ出したユニバーサルに大差をつけてトップの座についた(Smith et al. 2020, p. 7)。まさにディズニー社は、「多様性がお金を稼ぐ」という法則の忠実な実践者なのである。

4 人種差別に挑む有色人種の映画人団体とテレビ業界の変容

前節とは対照的に、本節では長年にわたって映画業界の人種差別主義と闘ってきた有色

人種の映画人団体や市民権団体の活動の成果が、映画界の変化にどんな影響を与えたのかを考察したい。

映画業界の人種差別主義にメスを入れる試みは、1969年に雇用機会均等委員会 EEOC: Equal Employment Opportunity Commission が雇用における性差別や人種差別を禁じた1964年公民権法第七編にもとづいて映画・テレビ製作者組合 AMPTP、大手スタジオ7社のうちの6社などを相手取る訴訟を準備したときに始まる。しかし映画業界の強力な巻き返しに遭い、訴訟は実現しなかった。これ以降、映画業界は表向き人種差別に反対し、どんな人種にも開かれているというリベラルなメッセージを発信しつつ、その一方でカラーブラインド保守主義の戦略を練り上げていくようになる (Quinn 2012, p. 467)。

映画製作の意思決定を担う映画人たちに聞き取りをおこなったナンシー・ワン・ユアンは、映画界の有力者たちが「実力だけが問題で、人種など考えたことはない」「有色人種の俳優は力不足」「有色人種の俳優は数が少なく、募集しても見つからない」「マーケットで受け入れられる作品をつくっているだけ」など事実と反する発言、いわゆるカラーブラインド・レイシズム⁷⁾の主張を繰り返していることを指摘している (Yuen 2016, pp. 49-68)。

『ハリウッド・ジムクロウ：映画産業の人種主義政治』(Erigha 2019)でマリヤン・エリガが体系的に実証したように、映画業界では製作のあらゆるレベルの意思決定において人種差別が作動しており、有色人種の映画監督は製作費の面で不利な立場に置かれるか⁸⁾、特定ジャンルの「ゲッター」に追いやられて大手スタジオの収益を支えるテントポール作品 tent-pole franchises⁹⁾の埒外に置かれている。さらに、大作を任された場合には会社からの圧力によって人種差別というテーマを薄めるか、テーマや物語の設定において不本意な映画を撮るように強いられる。たとえ黒人監督が白人俳優中心の映画を撮っても白人監督より低い製作費しか得られず、逆に黒人がキャストの大半を占める映画を白人監督が製作する場合には黒人監督よりも高い製作費を得られるのである (Erigha 2019, pp. 82-140)。

このように映画業界の人種差別主義は厳然と存在するが、大きな変化のうねりは世紀の変わり目にテレビ番組を対象に始まった。Yuen (2016)の整理を参考に、その経緯を振り返ってみよう (Yuen 2016, pp. 141-145)。1999年に『ロサンゼルス・タイムズ』誌が、プライムタイムに放送される26の番組のなかに有色人種を主役にした番組が一つもないと指摘したことをきっかけに、ラテン系の National Council of La Raza や NAACP をはじめとするさまざまな団体が抗議活動を展開し、2001年にアジア系や先住民系の団体も合流して、Multi-Ethnic Media Coalition (MEMC)、別名 Grand Coalition が結成された。MEMCはABC, CBS, FOX, NBCの各局と協議を重ね、出演者と製作者いずれにおいても多様性を高めるための実施計画を作成するという覚書をテレビ局とのあいだで作成した。明確な目標やタイムテーブルのない合意ではあったが、テレビ局が改革に乗り出すきっかけにはなった。

先陣を切ったのはFOXとABCで、2010年前後からFOXは社長のダグ・ヘルツォグのもとで多様性を事業の最優先目標とし、その成果がアフリカ系女性を主人公にした『スリーピーホロウ』(2013~17)の大ヒットにつながった。さらに同年放送開始の『ブルックリン・ナインナイン』では「人種ブラインド・キャスティング」という斬新なキャスティング方法を採用、出演者の人種構成を多様化しただけでなく、キャラの人物像と人種

との切り離しを推し進めて高い評価を得た。FOXは黒人キャストが大半を占める『Empire／成功の代償』（2015～）でも大ヒットを記録している。

ABCは2001年以降、有色人種俳優の育成に力を入れ、ルピタ・ニヨンゴ（ケニア／メキシコ系）、キャリー・アン・イナバ（ホノルル生まれでアイルランド／日本／中国系）、そしてホルヘ・ガルシア（チリ／キューバ系）やランドール・パーク（韓国系）を輩出した。黒人女性脚本家のショング・ライムズも、ABCにおいてその才能を十分に開花させたといえる。イラン系女性のナーナチカ・カーンが製作総指揮した『ファン家のアメリカ開拓記 Fresh Off the Boat』は、ワシントンDCのチャイナタウンを出てフロリダの白人コミュニティに引っ越した台湾系家族を描き、アジア系アメリカ人が主人公のドラマでは米国で初めて、1シーズンを越えて放送される快挙を達成したが、このドラマの視聴者は6割が白人だったというデータがある。2009年から20年まで11シーズンにわたって放送され、社会的評価の高かった『モダン・ファミリー』もABCの製作である。もっとも、このような話題作を別にすれば、2014年～15年のプライムタイム放送の番組において、出演者は白人が72%、アフリカ系が13%、ラテン系が8%、アジア系が5%と、マイノリティの割合は映画と変わっておらず、テレビ局の改革を過大評価することはできない（Yuen 2016, p. 144）。

2016年にMEMCは「次はハリウッド」と発言しているものの¹⁰、各エスニック団体による個別の動きを別にして、そうした働きかけが実行された形跡はない。とはいえ、有色人種の映画人団体がテレビ業界を動かしたことの意味は大きい。今挙げてきたようなテレビドラマの革新は、知名度の高まった俳優の映画における活躍、さらに米国の視聴者の嗜好の変化によって、映画界に少なからぬインパクトを与えたからである。たとえば、『ファン家のアメリカ開拓記』で主演を演じたコンスタンス・ウーがやはり主演した映画で、主な出演者がほぼアジア系俳優である『クレイジー・リッチ』（2018）の米国における大ヒットがその一例である。とはいえ、主流アメリカ映画は『モダン・ファミリー』のように米国のリアルな多民族・多文化社会の実態を伝える映画作品を未だ標準化できていないのが現状である。

おわりに 映画業界の人種差別体質を変えるためには

「配役の人種的多様性を高めた映画は高い興行収入を得られる」という法則はデータに裏付けられた命題ではあるが、映画業界の関係者たちにさらなる多様化を促すための、研究者たちからのメッセージとも考えられる。しかしながら、そもそも近年の映画において配役の人種的多様化が進んでいるのは、まさに映画業界の意思決定者たちも「多様性はお金を稼ぐ」ことを知っているからではないか。だとすれば、配役の多様化はマーケットの変化に適応するためのメディア資本の戦略にすぎず、ユアン自身が検証しているように、映画における人種表象の改善につながるとは限らない。また、D&Iの究極目標がカメラの背後にいる映画製作者たち、映画業界の中核における多様化だとすれば、「多様性はお金を稼ぐ」ことの認識だけで現状を変える契機になる公算は低い。

そもそもハントやユアンらの研究では、なぜ「多様性はお金を稼ぐ」のか、その理由についての分析に物足りなさが残っている。ユアンは、配役の人種的多様化に有色人種の映

画人団体やメディア監視団体の働きかけが功を奏したことをテレビ業界の変容に注目しつつ論じているが、本稿の第三章で考察したようなビジネスモデルの変化については、立ち入った分析をおこなっていない。その意味でも、D&Iからのアプローチには曖昧さがある。

もちろん、映画製作の現場まで立ち入って調査やインタビューをおこない、アメリカ映画界に重層的に存続する人種差別主義を抉り出したユアンやエリガら近年の研究の——本稿ではあまり取り上げられなかったが——功績は疑いえない。しかし、本稿でふれたようにD&I担当の専門家を役員に起用するNetflixのような試みもあり、映画における社会的公正の実現という意味でも、その意義を無視することはできないように思われる。多様性の量的分析を超えて、社会的公正とメディア資本の論理が一致する点と分岐する点とを慎重に見極められるような、より緻密な分析が求められているといえよう。

注

- 1) 近年、米国では人種、ジェンダー、性的指向性、年齢、階級など人のさまざまな差異を指す多様性 diversity をインクルージョン Inclusion と対にして、社会的場面でD&I (Diversity and Inclusion) を促進するセミナーやワークショップが盛んに行われている。「多様性は量にかかわり、インクルージョンは質にかかわる」概念であり (Myers 2011, p. 9), 「多様性はパーティーに招待されること、インクルージョンはダンスに誘われること」に喩えられる (Ibid., p. 13)。なお、多様性を問題にする場合、人種、ジェンダー、性的指向性、年齢といったさまざまな属性は本来切り離しえないものではあるが、主に紙幅の問題から、本稿では人種要因に分析を限定して考察を進めたい。
- 2) Erigha 2019, pp. 39-40. Penrice 2017も参照。
- 3) Cf. <https://www.oscars.org/news/academy-establishes-representation-and-inclusion-standards-oscar-eligibility>. なお、この基準が映画製作にどんな変化をもたらすのか、基準にどのような問題点があるのかについての検討は他稿を期したい。
- 4) Cf. <https://www.census.gov/programs-surveys/decennial-census/decade/2020/2020-census-results.html>
- 5) Cf. <https://www.theverge.com/2019/12/10/21005121/netflix-the-irishman-watch-numbers-26-million-streams-martin-scorsese>
- 6) NetflixのHP内でabout usのなかのVerna Myersの箇所をクリックのこと。<https://about.netflix.com/en/about-us>
- 7) カラーブラインド・レイシズムの定義については、Bonilla-Silva (2006) を参照。
- 8) Darnell HuntらのHollywood Diversity Reportも、白人/黒人の俳優/監督において製作費に生じる格差を体系的に分析している。
- 9) テントポール作品 tent-pole franchises とは業界用語で、『スターウォーズ』シリーズや『ハリポッター』シリーズなど、スタジオ経営の屋台骨を支える収益を生み出す大作映画をいう。
- 10) Cf. <https://www.indiewire.com/2016/02/multi-ethnic-media-coalition-tells-hollywood-youre-next-26259/>

References

- Bonilla-Silva, Eduardo, 2006, *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States*, Rowman & Littlefield Publishers.
- Erigha, Maryann, 2019, *The Hollywood Jim Crow: The Racial Politics of the Movie Industry*, New York University Press.
- Hunt, Darnell, and Ana-Christina Ramon, 2020, *UCLA-Hollywood Diversity Report 2020: A Tale of Two Hollywoods, Part I: Film*, Institute for Research on Labor and Employment at UCLA.
- 2021, *UCLA-Hollywood Diversity Report 2021: Pandemic in Progress, Part I: Film*, Institute for Research on Labor and Employment at UCLA.
- Myers, Verna A., 2011, *Moving Diversity Forward: How to Go from Well-Meaning to Well-Doing*, American Bar Association, Center for Racial & Ethnic Diversity.
- Penrice, Ronda Racha, 2017, “Cheryl Boon Isaacs Put the Oscars on a Path toward Diversity: Will Her Successor Continue the Trend?”, *The Root*, February 26. <https://www.theroot.com/cheryl-boone-isaacs-put-the-oscars-on-a-path-toward-div-1792752623>.
- Quinn, Eithne, 2012, “Closing Doors: Hollywood, Affirmative Action, and the Revitalization of Conservative Racial Politics”, *The Journal of American History*, 99, no. 2, 466–491.
- Smith, Stacy L., and Katherine Pieper, Marc Choueiti, Kevin Yao, Ariana Case, Karla Hernandez & Zoe Moore, 2020, *Inequality in 1,300 Popular Films: Examining Portrayals of Gender, Race/Ethnicity, LGBTQ & Disability from 2007 to 2019*, Annenberg Inclusion Initiative at USC.
- 2021, *Inclusion in Netflix Original U.S. Scripted Series & Films*, Annenberg Inclusion Initiative at USC.
- Yuen, Nancy Wang, 2016, *Reel Inequality: Hollywood Actors and Racism*, Rutgers University Press.
- Yuen, Nancy Wang, and Stacy L. Smith, Katherine Pieper, Marc Choueiti, Kevin Yao & Dana Dinh, 2021, *The Prevalence and Portrayal of Asian and Pacific Islanders across 1,300 Popular Films*, Annenberg Inclusion Initiative at USC.